

Заруба Віктор Яковлевич,
*професор, д.е.н., завідувач кафедри економічної кібернетики та
маркетингового менеджменту Національного технічного університету
„Харківський політехнічний інститут” м. Харків, Україна*

ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Ключові слова: інформаційне суспільство, глобальна економіка, структури організації, гнучкість організації, синергізм, людський та соціальний капітали.

Keywords: information society, global economy, structures of organization, organizational flexibility, synergies, human and social capitals.

Стосовно поняття «інформаційне суспільство» у науковців існують різні думки [1,2,5]. Зокрема висловлюється сумнів відносно наявності дійсно принципових відмінностей сучасних національних суспільств від індустріального капіталістичного типу, що існував раніше [1]. Однак очевидним є те, що значне зростання продуктивності праці в усіх сферах суспільного виробництва у значній мірі обумовлене з'явленням нових інформаційних технологій. Самі ж інформаційні технології, які виникли внаслідок розвитку науки та техніки, призводять до суттєвих змін у суспільному виробництві, культурі, спілкуванні і світогляді людей. Сучасна «діджиталізація» економіки проявляється у роботизації, штучному інтелекті, Інтернеті речей, хмарних обчисленнях, великих даних, трьохвимірному друку, цифрових платіжних систем, інтегрованих інформаційних системах [3].

На думку Дж. Бенігера, основним фактором переходу суспільства від індустріального до інформаційного стали нові способи збору, збереження та обробки інформації [4]. Автор вважає, що саме ці засоби підтримки прийняття рішень мають велику значимість у процесі контролю соціуму. М. Кастельс вважає, що з початку 1970-х років виникає нова форма капіталізму, яку він називає інформаціональним капіталізмом. Для цієї форми притаманним є застосування інформаційних мереж як у процесах виробництва, так й у маркетингу по всьому світу. При цьому розповсюдження сіткових технологій знаходиться у тісному зв'язку із процесами загальної глобалізації, які прискорюються [5].

Термін «організація» вживають в трьох значеннях: 1) група людей, які разом реалізують сумісні цілі, на основі єдиних правил та процедур; 2) внутрішнє упорядкування, погодженість, взаємодія більш чи менш диференційованих і автономних частин цілого; 3) сукупність процесів або дій, що ведуть до створення і удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого [6]. Термін «організація» у першому значенні відповідає поняттю соціально-економічної (організаційної) системи, прикладом якої може виступати фірма або державна установа. З точки зору теорії систем та менеджменту під організацією у другому значенні розуміється структура деякої системи, зокрема

організаційної, а у третьому значенні у застосуванні до соціально-економічної системи мається на увазі організаційний процес у цій системі.

Для уявлення про організацію як складну систему виникає необхідність розглядати її функціонування в трьох аспектах: сумісної діяльності персоналу, технологій перетворення ресурсів у кінцеві продукти та фінансових потоків, які відбивають ефективність діяльності персоналу та технологій, що використовуються. Тому у структурі організації поряд з її організаційною структурою потрібно виділяти також виробничо-технологічну та управлінсько-облікову структури.

Організаційна структура організації визначає форму розподілу праці у горизонтальному і вертикальному напрямках. Вертикальний розподіл праці та формальна влада, є головним засобом забезпечення управління персоналом, його ефективної співпраці. Виробничо-технологічну структуру визначають склад і функції обладнання, яке використовуються в операційному процесі, просторове розміщення обладнання та робочих місць для його експлуатації та обслуговування, функціональні характеристики приміщень, в яких вони розміщуються, характеристики інфраструктури (транспортних, енергетичних, інформаційних комунікацій) та інші. Складовими управлінсько-облікової структури (структури обліку фінансових результатів) виступають центри управлінського обліку, яким відповідають підрозділи організаційної структури, що здійснюють певну господарчу діяльність. У побудові управлінсько-облікової структури організаційна структура виступає своєрідним каркасом, створює більш або менш кращі умови для її використання в менеджменті організації.

Починаючи із другої половини ХХ століття, глобальним трендом у змінах організацій постає їх децентралізація. Сучасні інформаційні технології, які спрощують комунікації між частинами організацій та створюють можливості для їх ефективної координації, сприяють тенденції децентралізації, визначають її нові форми. М. Кастельс вважає, що в інформаційній економіці велика корпорація вже не може залишатися замкнутою і самодостатньою. Вона повинна поступитися повноваженнями сітковим самоврядним організаційним одиницям, створення яких повинно відбуватися на основі децентралізації, участі та координації. В результаті глобальна конкуренція перетворює велику корпорацію в павутину різноспрямованих мереж [1, с.138].

Загальновизнаною є думка про те, що структури сучасних організацій повинні задовольняти принципам гнучкості та забезпечення синергізму. Гнучкість організації означає можливість швидкого та низько витратного пристосування до змін усередині та поза межами організації за рахунок як елементів структури організації, так й їх зв'язків між собою та із зовнішнім середовищем. Під синергізмом розуміють явище, коли результат спільного використання ресурсів перевищує суму результатів відокремленого використання тих самих ресурсів. Економічні ефекти від явищ синергізму виражаються збільшенням прибутку, економією витрат і зниженням потреби в інвестиціях.

Зараз абсолютна більшість великих компаній та багато компаній середньої величини будують менеджмент на засадах дивізійних організаційних структур. У порівнянні з лінійно-функціональними структурами, які були найбільш розповсюдженими до середини у XX століття, у структурах дивізійного типу передбачається значна автономність підрозділів завдяки передачі їм повністю або частково повноважень з розробки, виробництва та збуту своєї продукції. Це надає можливість вищому керівництву фірм зосереджувати увагу на розв'язанні загальних проблем розвитку бізнесу.

Поряд із створенням дивізійних структур центр уваги зміщувався від організаційних до управлінсько-облікових структур. Надання дивізійним підрозділам статусу центрів прибутку дозволив перейти від адміністративних до фінансових методів управління, від оцінки ефективності діяльності підрозділів за критеріями якості виконання закріплених функцій до оцінки їх фінансових результатів. Такий підхід дозволяє зараз корпораціям ефективно використовувати свої ресурси в різних сферах бізнесу та за необхідністю здійснювати диверсифікацію, забезпечуючи ефекти синергізму та гнучкість поведінки у зовнішньому середовищі.

Набуванню організаціями сіткового характеру сприяють аутсорсинг (outsourcing – використання зовнішнього джерела або ресурсу) та інсорсинг. Аутсорсинг означає передачу на основі тривалого договору (як правило, не менше, ніж на 1 рік) певних видів або функцій діяльності підприємства іншій підприємницькій організації, яка спеціалізується у потрібній галузі. Аутсорсинг широко використовують у сферах фінансів, бухгалтерського обліку, виробництва компонентів продукції, впровадження та супроводу інформаційних систем та інших [7]. Інсорсинг є протилежністю аутсорсингу і означає створення підприємством власних структурних одиниць (центрів), що надають спеціалізовані платні послуги як підрозділам самого підприємства, так і зовнішнім контрагентам [Вікіпедія].

Значні зміни в останні півстоліття відбулися й у виробничо-технологічних структурах промислових корпорацій, які почали застосовувати системи гнучкого автоматизованого виробництва. Концепція гнучкого автоматизованого виробництва заснована на ідеї групової форми спеціалізації виробництва для автоматизованого виготовлення широкого діапазону виробів із схожими конструктивно-технологічними характеристиками. Можливість застосування цієї концепції була обумовлена з'явленням багатоцільових станків, автоматичних пристроїв управління обладнанням, робототехніки, автоматичних завантажувально-розвантажувальних та транспортних пристроїв, автоматичних складських систем і контрольно-вимірювальних приладів. Поряд з автоматизацією технологічних процесів концепція гнучкого автоматизованого виробництва передбачає також автоматизацію проектування виробів і технологічних процесів їх виготовлення, а також оперативного управління виробництвом. Системи гнучкого автоматизованого виробництва виявилися здатними забезпечувати автоматизацію виробничих процесів поряд з прийнятним завантаженням обладнання в умовах не тільки серійного

виробництва, але й, в певних випадках, при одиночному виготовленні продукції.

Зараз багато великих і середніх промислових підприємств закладають в основу своїх інформаційних систем менеджменту концепцію ERP (Enterprise Resource Planning – планування ресурсів підприємства), спрямовану на підвищення ефективності бізнесу в цілому. Системи ERP орієнтовані на реалізацію комплексу функціональних управлінських технологій: представлення виробничих планів у розрізі календарних періодів; планування поповнення складських запасів; планування потреб в матеріалах і комплектуючих у залежності від обсягів і термінів виконання замовлень, структури виробів та тривалості виробничих циклів; планування потреб у виробничих потужностях для забезпечення виконання замовлень у встановлені терміни. Системи ERP можуть містити також модулі управління фінансовими потоками, кадрами, стосунками із клієнтами, стосунками із постачальниками, управління логістикою та інші [8].

В інформаційній економіці нові властивості й економічне значення набувають нематеріальні активи, зокрема людський і соціальний капітал. Поняття людського і соціального капіталів (Г.Беккер, Т.Шульц, П. Бурдье, Дж.Коулман) зараз застосовують як до окремих людей, так й для комплексної характеристики персоналу організацій. Людський капітал охоплює внутрішні нематеріальні ресурси людей, обумовлені їх психофізичними якостями, знаннями та вміннями. Соціальний капітал у розширеному розумінні відбиває можливості людей, які створюють їх стосунки із іншими людьми. Суттєво, що людський та соціальний капітали спроможні конвертуватися в економічний капітал, зокрема у його грошову форму [9].

М. Кастельс виділяє серед найманих працівників (менеджерів і професіоналів) таких, яких він називає інформаціональними працівниками. Це люди, які здатні аналізувати, визначати стратегії, ефективно спілкуватися, знаходити нові можливості. Вони вміють навчатися та перенавчатися, і для них конкретна спеціалізація менш важлива, ніж здатність до адаптації. Завдяки цьому інформаціональний труд постає основним виробником вартості, тоді як «загальний труд» (труд звичайних робітників) знаходиться у постійному занепаді, оскільки не спроможний до достатньо швидких змін. Нові технології призводять до перерозподілу влади від наймачів до інформаціональних працівників. Володіння капіталом вже не забезпечує перших ролей в сучасному світі. І хоча влада капіталістів-власників не зникає, вони утримують її здебільше не тому, що вони є власниками капіталу, а завдяки своїм експертним і сітковим здатностям [1,5].

М. Кастельс зазначає, що минають часи, коли люди мали впевненість у збереженні свого робочого місця завдяки виконанню день у день певної роботи. Тепер необхідне укладення контракту на час здійснення того чи іншого проекту. Інформаціональні працівників за допомогою «портфолію», куди заносяться дані про їхні досягнення, і покладаючись на свої сіткові контакти знаходять для себе нові вакансії. Для них в першу чергу важлива оцінка їхніх

колег, а не їх керівництва. Така цінність, як відданість компанії, поступово виходить з ужитку [1,5].

У певному сенсі як організації можна розглядати національні держави, які покликані втілювати у своїх діях суспільні інтереси. Можна погодитися з думкою багатьох вчених, що глобальне поширення інформаційних технологій означає зменшення ролі національних держав [1,5]. Кордони не є перешкодою для електронних потоків інформації і відповідно маркетинг, виробництво і розповсюдження товарів ведуться все більше в світових масштабах. Національні економіки перебувають під впливом результатів валютних торгів у режимі реального часу, непродумані кроки урядів викликають миттєву реакцію світової економіки. Але існує потреба максимальної адаптації всіх учасників глобалізації. Національні уряди стають відповідальними за використання можливостей, що відкриваються, і за організацію протидії загрозам.

Список використаних джерел

1. Уэбстер, Фрэнк. Теории информационного общества/ Фрэнк Уэбстер; Пер. с англ. М.В. Арапова, Н.В. Малыхиной; Под ред. Е.Л.Вартановой. – М.: Аспект Пресс, 2004 – 400 с.
2. Маслов А.О. Інформаційна економіка: становлення, структура та теоретичне осмислення /А.О. Маслов. – К.: Аграр Медіа Груп, 2012. – 412 с.
3. Information Economy Report 2017: Digitalization, Trade and Development/ United Nations Conference on Trade and Development. – 2017.
4. Beniger J.R. The Control Revolution: Technological and Economic Origins of the Information Society / J.R.Benige/ - Cambridge: Harvard University Press, 1986. - 493 p.
5. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М.: ГУВПТЭ, 2000. – 608 с.
6. Советский энциклопедический словарь /Гл. ред. А.М.Прохоров.2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1982. – 1600 с.
7. Алексеев І.В. Аутсорсингова діяльність виробничих підприємств: монографія /І.В.Алексеев, Г.О.Партин, О.В.Дідух; М-во освіти і науки України, Нац. ун-т „Львів. політехніка” – Львів: Вид-во Львів. політехніки., 2015. – 152 с.
8. Klaus H. What is ERP?. / Н. Klaus, M. Rosemann, G.G. Gable // Information systems frontiers. – 2000. - Vol. 2, №2. - pp.141-162.
9. Заруба В.Я. Системно-ресурсний підхід до управління діяльністю підприємства /В.Я. Заруба //Моделі оцінки и анализа сложных социально-экономических систем: Монографія / Под ред. докт. экон. наук, проф. В.С.Пономаренко, докт. экон. наук, проф. Т.С.Клебановой, докт. экон. наук, проф. Н.А.Кизима. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2013. С.354-371.